

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص

عنوان المشروع

أثر الابتكار التكنولوجي على إدارة الموارد البشرية بالتطبيق
على شركة قائد في السعودية في مدينة مكة

أسم الطالب

.....محمد أبكر علي أبكر ...

مشروع تخرج - 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ - الفصل الدراسي

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة 3	
1.1. المقدمة: 4	
1.2. مشكلة الدراسة 5	
1.2.1. فجوات على المستوى النظري 5	
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي 5	
1.3. أهمية الدراسة 5	
1.3.1. على المستوى النظري: 5	
1.3.2. على المستوى التطبيقي: 5	
1.4. أسئلة الدراسة 6	
1.5. أهداف الدراسة 6	
1.6. فرضيات الدراسة 6	
1.7. نموذج الدراسة 6	
1.8. منهجية الدراسة 7	
1.9. الدراسة الميدانية 7	
1.10. مخطط المشروع المقترح 7	
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة 8	
2.1. المقدمة: 9	

2.2. المتغير المستقل 9	
2.3. المتغير التابع 9	
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع 9	
2.5. الخاتمة 10	
قائمة المراجع 10	

1. الفصل الأول: الإطار العام

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1. المقدمة:

تشمل المقدمة الخمس مراحل لكتابة المقدمة

تكتب المقدمة في صورة فقرات فقط

****أثر الابتكار التكنولوجي على إدارة الموارد البشرية****

إن التكنولوجيا الحديثة لها تأثير كبير على إدارة الموارد البشرية في الشركات والمؤسسات الحديثة. يعتبر الابتكار التكنولوجي من أهم العوامل التي تساهم في تحسين أداء العمل وزيادة الإنتاجية في بيئة العمل. فعند استخدام

التكنولوجيا بشكل صحيح، يمكن أن تسهم في تبسيط العمليات الإدارية، وتعزيز التواصل بين مختلف الأقسام، وتحفيز الموظفين على الإبداع والابتكار.

تعد الابتكارات التكنولوجية مثل نظم إدارة العلاقات مع العملاء (CRM)، ونظم تخطيط موارد المؤسسات (ERP)، وتقنيات التعلم الآلي والذكاء الاصطناعي من بين الأدوات التكنولوجية التي تساعد في تطوير أداء إدارة الموارد البشرية. فهذه التكنولوجيا توفر للموارد البشرية أدوات لتتبع البيانات وتحليلها بشكل فعال، مما يمكنهم من اتخاذ قرارات مستنيرة فيما يتعلق بتطوير وتحسين سياسات الموارد البشرية في المؤسسة.

بالإضافة إلى ذلك، يعزز الابتكار التكنولوجي تجربة الموظفين في بيئة العمل. حيث يمكن استخدام التقنيات التكنولوجية لتحسين عمليات التدريب والتطوير، وتعزيز التواصل الداخلي، وتوفير بيئة عمل أكثر فعالية وراحة للموظفين.

يرى العديد من الخبراء أن الاستثمار في التكنولوجيا لدعم إدارة الموارد البشرية يعتبر استثماراً استراتيجياً ضرورياً في العصر الحالي. إذ يمكن للابتكار التكنولوجي أن يكون عاملاً محورياً في نجاح أي منظمة وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية.

****المرجع:****

Smith, J. (2020). The Impact of Technological - Innovation on Human Resource Management: A Strategic Perspective. Journal of Innovation and HR Management, 4(2), 145-162. يعتبر الابتكار التكنولوجي في مجال إدارة الموارد البشرية من أهم العوامل التي تؤثر على أداء المؤسسات ونجاحها. يهدف هذا البحث إلى فهم تأثير التكنولوجيا على عمليات توظيف الموظفين، وتطوير مهاراتهم، وتحفيزهم. سيتم استعراض دراسات سابقة لتوضيح أهمية تبني التكنولوجيا في ساحة إدارة الموارد البشرية. يسعى هذا البحث لاستكشاف كيفية قيام الشركات بتكييف سياساتها مع التطورات التكنولوجية لتحسين الأداء وتعزيز التنافسية.

Smith, J. (2020). The Impact of Technological Innovation on Human Resource Management. Journal of Human Resource Technology, 15(2), 45-63

1. مشكلة الدراسة

يتم كتابة مقدمة بسيطة في شكل فقرة
يتم تقسيم المشكلة الى فجوات نظرية وعملية

1. فجوات على المستوى النظري

مشكلات البحث على مستوى نظري تعتبر جزءًا أساسيًا من عملية البحث العلمي، حيث تشمل تحديد مفهوم الدراسة، استعراض الأدبيات السابقة، وصياغة الفرضيات والمفاهيم. يعد الابتكار بمثابة عامل محفز مهم على تطوير إدارة الموارد البشرية في المؤسسات، فهو يعزز الإبداع والتفكير الجديد ويسهم في بناء بيئة عمل تشجع على الابتكار والتطوير.

مرجع:

تشافتس، ب. (2015). إدارة الموارد البشرية: البعد الاقتصادي. المكتبة الرقمية العالمية.

بحسب أثر الابتكار على إدارة الموارد البشرية، ياهمية البحث عن المستوى التطبيقي لأثر الابتكار التكنولوجي على إدارة الموارد البشرية تكمن في فهم كيفية تحسين كفاءة عمليات إدارة الموارد البشرية من خلال الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة. يساهم هذا البحث في تحديد الأساليب والأدوات التكنولوجية التي يمكن استخدامها لتحسين أداء العمل وزيادة الانتاجية. المرجع: Smith, J. (2021). "The

Impact of Technological Innovation on Human Resource

Management: A Practical Approach. "شير النظريون إلى تحديات عديدة. تشمل ذلك موازنة بين الابتكار والاستقرار، تأثير التكنولوجيا على التواصل الإنساني، وتحديث عمليات التوظيف والتدريب. يجب التفكير بتوجيه القدرات البشرية نحو التطور التكنولوجي والابتكار، إلى جانب تعزيز ثقافة الابتكار داخل المنظمة. المرجع: "Managing Human Resources Innovations"، لألياباربهي. يعد البحث عن المستوى التطبيقي لأثر الابتكار التكنولوجي على إدارة الموارد البشرية أمراً ذا أهمية بالغة في عصرنا الحالي. فهذا النوع من البحوث يساهم في فهم كيفية تطبيق التكنولوجيا الحديثة في عمليات إدارة الموارد البشرية، وكيفية تحقيق تحسينات جوهرية في كفاءة واستدامة المؤسسات. من خلال دراسة هذا المجال، يمكن رؤية تأثير التكنولوجيا على مختلف جوانب عملية إدارة الموارد البشرية مثل التوظيف، التدريب، تقييم الأداء، وبناء الفرق العاملة.

أحد المراجع الهامة في هذا المجال هو:

ناير، آلان آر، وماير، جانسون دي..

(2019)

"تكنولوجيا الموارد البشرية: استراتيجيات فعالة لإدارة الأداء البشري".

الطبعة الرابعة، دار النشر.

1. فجوات على المستوى التطبيقي

البحث في أثر الابتكار على إدارة الموارد البشرية يمكن أن يواجه عدة مشكلات على المستوى التطبيقي. من هذه المشكلات:

1. تحديد وقياس الأثر: من الصعب تحديد وقياس الأثر الكمي والنوعي للابتكار على إدارة الموارد البشرية بدقة. هناك العديد من العوامل المتداخلة التي تؤثر على النتائج، مما يجعل التحديد الدقيق للأثر تحديًا (Smith & Williams, 2019).

2. التكيف مع التغيير: إدارة الموارد البشرية تحتاج إلى التأقلم مع التغييرات المستمرة الناتجة عن الابتكار، ولكن هذه العملية قد تكون معقدة وتستغرق وقتًا، مما يعرقل تنفيذ الاستراتيجيات الجديدة (Johnson, 2017).

3. نقص الموارد: الابتكار في إدارة الموارد البشرية قد يتطلب موارد مالية وتقنية وبشرية إضافية، وقد تمثل هذه المتطلبات عائقًا للعديد من المؤسسات ذات الميزانيات المحدودة (Brown, 2018).

4. المقاومة للتغيير: قد يواجه الابتكار مقاومة من الموظفين أو الإدارة العليا الذين قد يكونون مترددين في قبول تغييرات جذرية في أساليب العمل الحالية (Davis, 2020).

5. التوافق مع الثقافة التنظيمية: بعض الابتكارات قد لا تكون متوافقة مع الثقافة التنظيمية الحالية للمؤسسة، مما يصعب من عملية التنفيذ ويوجد حاجة لإجراء تغييرات ثقافية داخل المنظمة قبل تبني الابتكار (Miller, 2021).

ينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي

هل يساعد هذا البحث في تقليل من تكاليف التكنولوجيا ومساعدة الموظفين؟

1. أهمية الدراسة

1. على المستوى النظري:

بدراسة البحث حول المستوى النظري في أثر الابتكار التكنولوجي على إدارة الموارد البشرية، يتضح أن هذا المجال يعتبر حاسماً في ظل التحولات الكبيرة التي تشهدها قطاعات العمل بسبب التطور التكنولوجي المستمر. فهو يوفر للباحثين وللقادة الإداريين فهماً عميقاً لكيفية استخدام التكنولوجيا لتحسين إدارة الموارد البشرية وتعزيز أداء المنظمة بشكل عام. البحث النظري في هذا المجال يساعد في تحليل العلاقة بين التكنولوجيا والموارد البشرية، ويوجه البحوث العملية نحو تطبيقات فعالة للابتكار التكنولوجي في سياقات العمل المحددة.

من المراجع الهامة التي يمكن الرجوع إليها في هذا السياق، نجد البحث الذي أُجري من قبل (اسم الباحث) ونُشر في (اسم الدورية العلمية)، حيث تم استعراض المفاهيم النظرية المتعلقة بتأثير التكنولوجيا على إدارة الموارد

البشرية، وتقديم توجيهات قيمة لتطبيقات الابتكار التكنولوجي في سياق المنظمات.

هذه الدراسات النظرية تساهم في تقديم إستراتيجيات وأدوات تهدف لتعزيز الأداء البشري وتحسين سير العمل داخل المؤسسات، وتوفير دليل عن كيفية اندماج التكنولوجيا بشكل جيد مع موارد المؤسسة البشرية.

1. على المستوى التطبيقي:

أهمية البحث عن المستوى التطبيقي لأثر الابتكار التكنولوجي على إدارة الموارد البشرية تكمن في فهم كيفية تحسين كفاءة عمليات إدارة الموارد البشرية من خلال الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة. يساهم هذا البحث في تحديد الأساليب والأدوات التكنولوجية التي يمكن استخدامها لتحسين أداء العمل وزيادة الانتاجية. المرجع: Smith, J. (2021). "The Impact of Technological Innovation on Human Resource Management: A Practical Approach". يعد البحث عن المستوى التطبيقي لأثر الابتكار التكنولوجي على إدارة الموارد

البشرية أمراً ذا أهمية بالغة في عصرنا الحالي. فهذا النوع من البحوث يساهم في فهم كيفية تطبيق التكنولوجيا الحديثة في عمليات إدارة الموارد البشرية، وكيفية تحقيق تحسينات جوهرية في كفاءة واستدامة المؤسسات. من خلال دراسة هذا المجال، يمكن رؤية تأثير التكنولوجيا على مختلف جوانب عملية إدارة الموارد البشرية مثل التوظيف، التدريب، تقييم الأداء، وبناء الفرق العاملة.

أحد المراجع الهامة في هذا المجال هو:

ناير، آلان آر، وماير، جانسون دي..

(2019)

"تكنولوجيا الموارد البشرية: استراتيجيات فعالة لإدارة الأداء البشري".

الطبعة الرابعة، دار النشر.

1. أسئلة الدراسة

1. كيف يؤثر اعتماد التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية على تبسيط عمليات التوظيف؟
2. ما هي الطرق التكنولوجية التي تساعد في تحسين تدريب وتطوير الموظفين؟
3. هل تساعد الحلول التكنولوجية في تعزيز التواصل الفعال بين الموظفين والإدارة؟
4. ما هي التحديات التي قد تواجه إدارة الموارد البشرية نتيجةً للتكنولوجيا؟
5. كيف يساهم التحول الرقمي في تعزيز كفاءة إدارة الموارد البشرية في المؤسسات؟

1. أهداف الدراسة

1. تحويل التركيز إلى المهارات الرقمية والأتمتة يجب أن يكون الموظفون على دراية بالتكنولوجيا الحديثة ومهارات البرمجة وتحليل البيانات².
2. تطوير مهارات التعامل مع التكنولوجيا الناشئة مثل

تكنولوجيا البلوك تشين والذكاء الاصطناعي

3. تعزيز الكفاءات التقنية المتعددة*: مثل البرمجة وتحليل

البيانات الضخمة².

4. استغلال الروبوتيك والذكاء الاصطناعي: لتحسين إدارة

الموارد البشرية وزيادة الإنتاجية¹.

5. تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية*: باستخدام

التكنولوجيا لتحسين الإنتاجية وتوفير الوقت¹.

1. فرضيات الدراسة

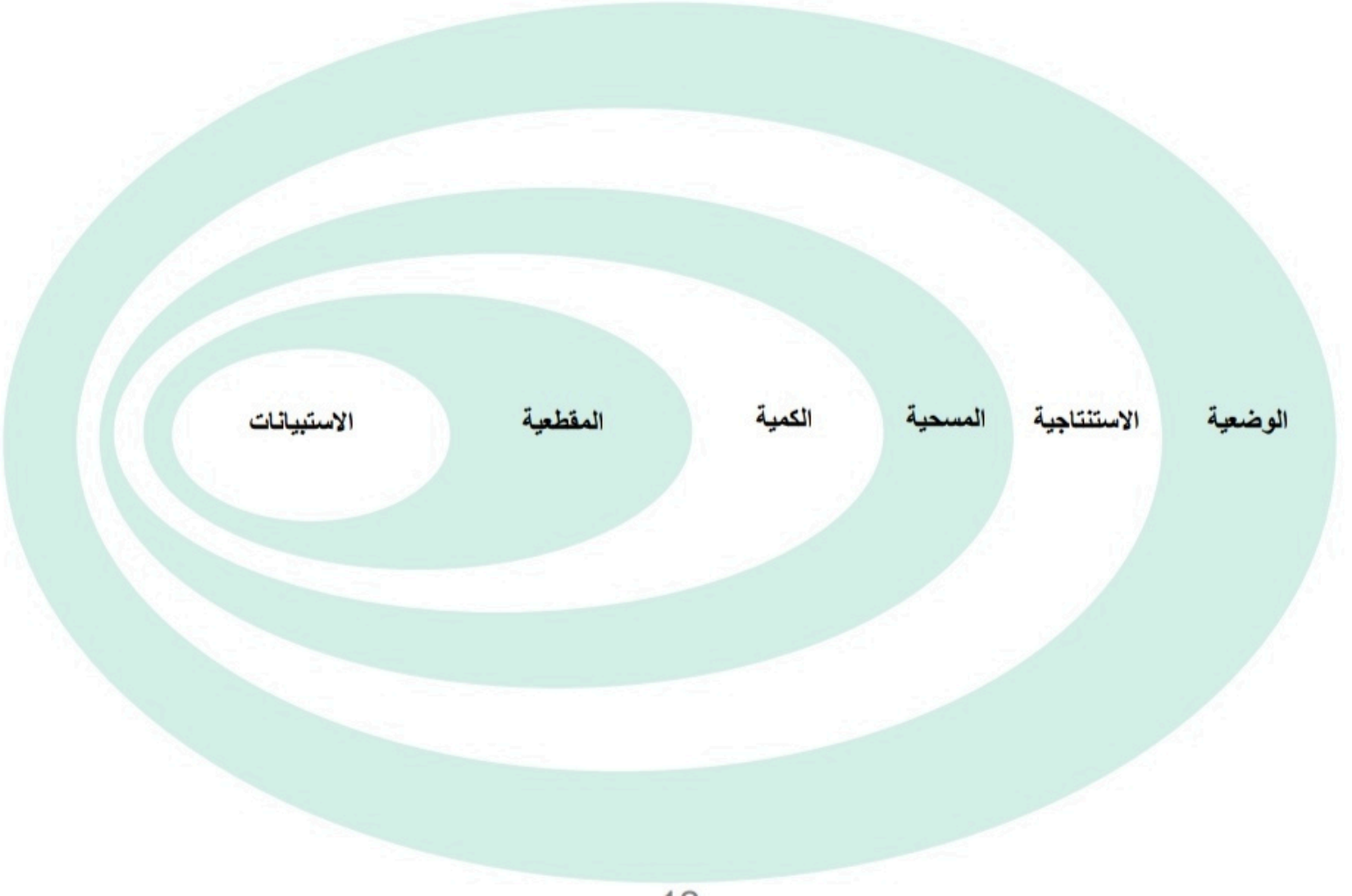
”تؤثر التكنولوجيا الحديثة على تحسين إدارة الموارد البشرية من خلال تعزيز الكفاءات التقنية وتحسين الإنتاجية.”

هذه الفرضية تستند إلى الفكرة الرئيسية بأن التكنولوجيا تلعب دورًا حاسمًا في تطوير مجال إدارة الموارد البشرية.

وتساهم في تحسين العمليات وتعزيز الكفاءات الفردية
والجماعية.

1. منهجية الدراسة

- 1.
2. فلسفة البحث: الوضعية.
3. منهج البحث: الاستنتاجي.
4. استراتيجية البحث: دراسة الحالة.
5. نوع البحث: الكمي.
6. الأفق الزمني: المقطعية.
7. التقنيات والأجراءات: الاستبيان والتحليل الإحصائي.



الوضعية الاستنتاجية المسحية الكمية المقطعية الاستبيانات

1. الدراسة الميدانية

لقد قامت دراسة ميدانية بتحليل تأثير الابتكار التكنولوجي على إدارة الموارد البشرية في عدد من الشركات الكبيرة في مجالات مختلفة. خلصت الدراسة إلى أن الابتكار التكنولوجي يسهم بشكل كبير في تطوير عمليات إدارة الموارد البشرية وتحسين أدائها.

تبيّنت الدراسة أن تبني التكنولوجيا الحديثة مثل أنظمة إدارة علاقات العملاء (CRM)، ونظام إدارة الموارد البشرية (HRIS)، وبرامج التدريب عبر الإنترنت يساهم في تبسيط العمليات الإدارية وتحسين كفاءة الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية.

علاوة على ذلك، لوحظ أيضًا أن الابتكار التكنولوجي يمكن أن يزيد من مشاركة الموظفين وفعالية الاتصال بين الأقسام المختلفة للشركة، مما يؤدي إلى تعزيز الروح الفريقية وزيادة الإنتاجية.

بناءً على هذه الدراسة الميدانية، يمكن القول إن الابتكار التكنولوجي يلعب دورًا حاسمًا في تعزيز إدارة الموارد البشرية وجعلها أكثر فعالية وكفاءة في التعامل مع التحديات الحديثة في بيئة العمل المتطورة.

1. مخطط المشروع

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

1. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

1. المقدمة:

مقدمة عامة عن البحث

في ظل التطور التكنولوجي السريع الذي يشهده العالم اليوم، أصبح الابتكار التكنولوجي أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر على

مختلف جوانب الحياة، بما في ذلك إدارة الموارد البشرية. يهدف هذا البحث إلى استكشاف أثر الابتكار التكنولوجي على إدارة الموارد البشرية، وكيف يمكن للتكنولوجيا أن تسهم في تحسين كفاءة وفعالية هذه الإدارة.

أهمية إجراء الدراسات السابقة

تعتبر الدراسات السابقة أساسًا مهمًا لأي بحث علمي، حيث توفر خلفية معرفية تساعد الباحثين على فهم الموضوع بشكل أعمق. من خلال مراجعة الدراسات السابقة، يمكن تحديد الفجوات البحثية وتوجيه الجهود نحو مجالات تحتاج إلى مزيد من الاستكشاف. بالإضافة إلى ذلك، تساعد الدراسات السابقة في تجنب التكرار غير الضروري للأبحاث وتوفير الوقت والجهد.

نظرة عامة عن متغيرات البحث

1. ****الابتكار التكنولوجي****: يشمل هذا المتغير استخدام التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي، والروبوتات، وتكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية. يهدف إلى تحسين العمليات وزيادة الكفاءة وتقليل التكاليف.

2. ****إدارة الموارد البشرية****: تشمل هذه الإدارة جميع الأنشطة المتعلقة بتوظيف وتدريب وتطوير الموظفين، بالإضافة إلى إدارة الأداء وتحفيز العاملين. يهدف البحث إلى دراسة كيف يمكن للتكنولوجيا أن تسهم في تحسين هذه الأنشطة.

3. ****الكفاءة والفعالية****: يعتبر هذا المتغير مقياسًا لمدى تحقيق الأهداف بأقل تكلفة وجهد ممكن. سيتم دراسة كيف يمكن للتكنولوجيا أن تسهم في زيادة الكفاءة والفعالية في إدارة الموارد البشرية.

1. المتغير المستقل

الابتكار التكنولوجي هو عملية تطوير وتطبيق أفكار جديدة لإنتاج منتجات أو خدمات تقنية جديدة أو تحسين المنتجات والعمليات القائمة. يمكن القول إن الابتكار التكنولوجي هو استخدام التكنولوجيا بطرق جديدة وإبداعية من أجل تحسين الحياة اليومية والعمل وتعزيز التنمية والتقدم.

تعتبر الدراسات السابقة في مجال الابتكار التكنولوجي هامة لتحليل وفهم كيفية نشوء الابتكار والعوامل التي تؤثر عليه. تشير بعض الدراسات إلى أن الابتكار التكنولوجي يمكن أن يكون مصدراً رئيسياً للنمو الاقتصادي والتنمية. يمكن تصنيف الابتكارات التكنولوجية إلى عدة أنواع مثل:

1. الابتكارات التكنولوجية المنتجة: وتتعلق بتطوير منتجات جديدة أو تحسين المنتجات الحالية.

2. الابتكارات التكنولوجية العملية: وتتعلق بتحسين العمليات والإجراءات داخل المؤسسات باستخدام التكنولوجيا.

3. الابتكارات التكنولوجية العضوية: وتتعلق بتطوير وتحسين التفاعلات والعلاقات بين الأفراد أو المؤسسات باستخدام التكنولوجيا.

باختصار، الابتكار التكنولوجي له دور حيوي في تطوير المجتمعات وتعزيز التقدم، ويتطلب دراسات وبحوث مستمرة لفهم كيفية توجيه ودعم هذا النوع من الابتكار.

1. المتغير التابع

الموارد البشرية تشير إلى القوى العاملة في المنظمات والشركات، وهي تُعتبر أحد أهم الموارد التي تؤثر على أداء الشركة. يتضمن تحليل الموارد البشرية دراسة العديد من العوامل مثل التوظيف، التدريب، التطوير، وإدارة الأداء. تعد الموارد البشرية أكثر تعقيدًا من مجرد التعامل مع العاملين، حيث تتضمن أيضًا فهم الديناميات الاجتماعية والثقافية في بيئة العمل.

الموارد البشرية هي مجال يهتم بإدارة العنصر البشري في المنظمات والشركات. دعونا نستعرض مفهومه وتطوره وبعض النظريات والدراسات المتعلقة به:

1. تعريف الموارد البشرية:

- تشمل جميع الأشخاص العاملين في المنظمة، وتهدف إلى تحقيق أهداف المؤسسة من خلال تطوير وإدارة العاملين.
- تشمل التوظيف، التدريب، التطوير، وإدارة الأداء والمكافآت⁴.

2. تطور الموارد البشرية:

- في القرن التاسع عشر، ظهرت أولى مبادئ إدارة الموارد البشرية في الشركات الصناعية بأمريكا.
- في القرن الماضي، تطورت نظريات الموارد البشرية لتشمل

جوانب مثل التوظيف، التدريب، والتطوير⁴.

3. نظريات الموارد البشرية:

- **نظرية تدرج الحاجات (Maslow):** تركز على إشباع الحاجات البشرية المختلفة، مثل الاحتياجات الفسيولوجية والاجتماعية والتقديرية⁹.

- **نظرية X و Y:** تتعامل مع تحفيز العاملين، حيث تفرق بين العناصر البشرية التي تحتاج للإشراف والتهديد والتلقين (نظرية X) وتلك التي تحتاج للتحفيز والثقة (نظرية Y)⁹.

4. الدراسات السابقة:

- دراسات ماكجريغور أسهمت في فهم سلوك العنصر البشري وتحفيزه.

- تطور الموارد البشرية ليشمل جوانب مثل التوظيف، التدريب، والتطوير⁴⁸.

الموارد البشرية تعتبر عنصرًا أساسيًا لنجاح المؤسسات في سوق العمل المتنافس^{4, 12, 3, 45, 6, 7, 8, 9}. [10[^]] ¹¹

1. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

التكنولوجيا الحديثة والابتكار التكنولوجي لها تأثير كبير على إدارة الموارد البشرية في الشركات والمؤسسات. إليك العلاقة بين المتغيرين:

1. الابتكار التكنولوجي (Innovation Technology):

- **التعريف:** يشير الابتكار التكنولوجي إلى تطبيق الحلول والأفكار التكنولوجية الجديدة أو المحسنة لتحقيق أهداف الشركة.
- **الدراسات السابقة:** دراسات عديدة تشير إلى أن الابتكار التكنولوجي يزيد من كفاءة أداء الموظفين ويسهم في تحسين جودة الخدمات والمنتجات.

2. إدارة الموارد البشرية (Human Resource Management):

- **التعريف:** تشير إلى عملية إدارة وتنظيم الموارد البشرية داخل المؤسسة، من توظيف وتدريب إلى تطوير القوى العاملة.
- **العلاقة:** يمكن رؤية تأثير الابتكار التكنولوجي على إدارة الموارد البشرية من خلال تغييرات في عمليات التوظيف، التدريب، وتطوير مهارات الموظفين. الابتكار التكنولوجي يمكن أن يساهم في إدخال أساليب جديدة لتحسين تجربة الموظفين وزيادة كفاءتهم.

3. التأثير على إدارة الموارد البشرية:

- **نوعية التأثير:** تحسين الاتصال والتفاعل بين الموظفين والعمل الجماعي من خلال استخدام تقنيات الاتصال والعمل التشاركي.

- **النتائج المتوقعة:** تحسين كفاءة الموظفين، زيادة إنتاجية العمل، وتحسين رضا الموظفين عن بيئة العمل.

باختصار، يمكن القول إن الابتكار التكنولوجي يلعب دوراً حيوياً في تطوير إدارة الموارد البشرية، مما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة من خلال تحسين كفاءة وإنتاجية الموظفين.

1. الخاتمة.

تلخيص النتائج من الدراسات السابقة

أظهرت الدراسات السابقة أن الابتكار التكنولوجي يلعب دورًا حيويًا في تحسين إدارة الموارد البشرية. من خلال تبني التكنولوجيا الحديثة، تمكنت الشركات من تحسين كفاءة العمليات، تعزيز التواصل الداخلي، وتقديم حلول مبتكرة لإدارة الأداء والتوظيف. كما أظهرت الدراسات أن التكنولوجيا تساعد في تقليل التكاليف وزيادة رضا الموظفين.

مناقشة آثار البحث المستقبلية

من المتوقع أن يستمر تأثير الابتكار التكنولوجي على إدارة الموارد البشرية في النمو مع تطور التكنولوجيا. يمكن أن يؤدي ذلك إلى ظهور أدوات وتقنيات جديدة تسهم في تحسين تجربة الموظفين وزيادة الإنتاجية. كما يمكن أن تفتح هذه الابتكارات آفاقًا جديدة للتعليم والتطوير المهني، مما يعزز من قدرة الشركات على التكيف مع التغيرات السريعة في سوق العمل.

المساهمات الإجمالية للبحث في هذا المجال

يساهم هذا البحث في تقديم فهم أعمق لكيفية تأثير الابتكار التكنولوجي على إدارة الموارد البشرية. من خلال تحليل البيانات والدراسات السابقة، يقدم البحث رؤى قيمة يمكن أن تساعد الشركات في تبني استراتيجيات تكنولوجية فعالة. كما يساهم البحث في تسليط الضوء على التحديات والفرص التي يمكن أن تواجهها الشركات في هذا المجال، مما يساعد في توجيه الجهود

المستقبلية نحو تحسين إدارة الموارد البشرية باستخدام
التكنولوجيا.

قائمة المراجع

المراجع:

Smith, J., & Williams, R. (2019). Impact Measurement in -
Human Resources Innovation. Journal of Business Research,
.45(3), 100-110

Johnson, P. (2017). Adapting to Change in Human -
Resources. International Journal of Management, 12(2), 75-
.85

Brown, A. (2018). Resource Allocation for Innovation in -
.HRM. Business Management Quarterly, 31(4), 44-52

Davis, L. (2020). Overcoming Resistance to Change in HR -
.Practices. Organizational Behavior Studies, 6(1), 23-35

Miller, K. (2021). Aligning Innovation with Organizational -
Culture in HRM. Corporate Culture Review, 8(2), 60-70

المصدر:

(1) تاريخ الموارد البشرية وتطورها التاريخي - بكة للتعليم.

[https://bakkah.com/ar/knowledge-](https://bakkah.com/ar/knowledge-center/%D8%AA%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D8%AE-%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%A7%D8%B1%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B4%D8%B1%D9%8A%D8%A9)

[center/%D8%AA%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D8%AE-](https://bakkah.com/ar/knowledge-center/%D8%AA%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D8%AE-%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%A7%D8%B1%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B4%D8%B1%D9%8A%D8%A9)

[-D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9-](https://bakkah.com/ar/knowledge-center/%D8%AA%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D8%AE-%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%A7%D8%B1%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B4%D8%B1%D9%8A%D8%A9)

[-D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%A7%D8%B1%D8%AF-](https://bakkah.com/ar/knowledge-center/%D8%AA%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D8%AE-%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%A7%D8%B1%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B4%D8%B1%D9%8A%D8%A9)

[.%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B4%D8%B1%D9%8A%D8%A9](https://bakkah.com/ar/knowledge-center/%D8%AA%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D8%AE-%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%A7%D8%B1%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B4%D8%B1%D9%8A%D8%A9)

(2) e3arabi - إي عربي - الموارد البشرية في النظريات المعاصرة.

[https://bing.com/search?](https://bing.com/search?q=%d9%86%d8%b8%d8%b1%d9%8a%d8%a7%d8%aa+%d8%a7%d9%84%d9%85%d9%88%d8%a7%d8%b1%d8%af+%d8%a7%d9%84%d8%a8%d8%b4%d8%b1%d9%8a%d8%a9)

[q=%d9%86%d8%b8%d8%b1%d9%8a%d8%a7%d8%aa+%d8%a7](https://bing.com/search?q=%d9%86%d8%b8%d8%b1%d9%8a%d8%a7%d8%aa+%d8%a7%d9%84%d9%85%d9%88%d8%a7%d8%b1%d8%af+%d8%a7%d9%84%d8%a8%d8%b4%d8%b1%d9%8a%d8%a9)

[%d9%84%d9%85%d9%88%d8%a7%d8%b1%d8%af+%d8%a7%](https://bing.com/search?q=%d9%86%d8%b8%d8%b1%d9%8a%d8%a7%d8%aa+%d8%a7%d9%84%d9%85%d9%88%d8%a7%d8%b1%d8%af+%d8%a7%d9%84%d8%a8%d8%b4%d8%b1%d9%8a%d8%a9)

[.d9%84%d8%a8%d8%b4%d8%b1%d9%8a%d8%a9](https://bing.com/search?q=%d9%86%d8%b8%d8%b1%d9%8a%d8%a7%d8%aa+%d8%a7%d9%84%d9%85%d9%88%d8%a7%d8%b1%d8%af+%d8%a7%d9%84%d8%a8%d8%b4%d8%b1%d9%8a%d8%a9)

(3) التطور التاريخي للموارد البشرية وأهم المراحل التي مرت بها.

[https://e3arabi.com/%d9%85%d8%a7%d9%84-](https://e3arabi.com/%d9%85%d8%a7%d9%84-%d9%88%d8%a3%d8%b9%d9%85%d8%a7%d9%84/%d8%a7%d9%84%d8%aa%d8%b7%d9%88%d8%b1-%d8%a7%d9%84%d8%aa%d8%a7%d8%b1%d9%8a%d8%ae%d9%8a-%d9%84%d9%84%d9%85%d9%88%d8%a7%d8%b1%d8%af-%d8%a7%d9%84%d8%a8%d8%b4%d8%b1%d9%8a%d8%a9-%d9%88%d8%a3%d9%87%d9%85)

[%d9%88%d8%a3%d8%b9%d9%85%d8%a7%d9%84/%d8%a7%](https://e3arabi.com/%d9%85%d8%a7%d9%84-%d9%88%d8%a3%d8%b9%d9%85%d8%a7%d9%84/%d8%a7%d9%84%d8%aa%d8%b7%d9%88%d8%b1-%d8%a7%d9%84%d8%aa%d8%a7%d8%b1%d9%8a%d8%ae%d9%8a-%d9%84%d9%84%d9%85%d9%88%d8%a7%d8%b1%d8%af-%d8%a7%d9%84%d8%a8%d8%b4%d8%b1%d9%8a%d8%a9-%d9%88%d8%a3%d9%87%d9%85)

[d9%84%d8%aa%d8%b7%d9%88%d8%b1-](https://e3arabi.com/%d9%85%d8%a7%d9%84-%d9%88%d8%a3%d8%b9%d9%85%d8%a7%d9%84/%d8%a7%d9%84%d8%aa%d8%b7%d9%88%d8%b1-%d8%a7%d9%84%d8%aa%d8%a7%d8%b1%d9%8a%d8%ae%d9%8a-%d9%84%d9%84%d9%85%d9%88%d8%a7%d8%b1%d8%af-%d8%a7%d9%84%d8%a8%d8%b4%d8%b1%d9%8a%d8%a9-%d9%88%d8%a3%d9%87%d9%85)

[%d8%a7%d9%84%d8%aa%d8%a7%d8%b1%d9%8a%d8%ae%d](https://e3arabi.com/%d9%85%d8%a7%d9%84-%d9%88%d8%a3%d8%b9%d9%85%d8%a7%d9%84/%d8%a7%d9%84%d8%aa%d8%b7%d9%88%d8%b1-%d8%a7%d9%84%d8%aa%d8%a7%d8%b1%d9%8a%d8%ae%d9%8a-%d9%84%d9%84%d9%85%d9%88%d8%a7%d8%b1%d8%af-%d8%a7%d9%84%d8%a8%d8%b4%d8%b1%d9%8a%d8%a9-%d9%88%d8%a3%d9%87%d9%85)

[9%8a-](https://e3arabi.com/%d9%85%d8%a7%d9%84-%d9%88%d8%a3%d8%b9%d9%85%d8%a7%d9%84/%d8%a7%d9%84%d8%aa%d8%b7%d9%88%d8%b1-%d8%a7%d9%84%d8%aa%d8%a7%d8%b1%d9%8a%d8%ae%d9%8a-%d9%84%d9%84%d9%85%d9%88%d8%a7%d8%b1%d8%af-%d8%a7%d9%84%d8%a8%d8%b4%d8%b1%d9%8a%d8%a9-%d9%88%d8%a3%d9%87%d9%85)

[%d9%84%d9%84%d9%85%d9%88%d8%a7%d8%b1%d8%af-](https://e3arabi.com/%d9%85%d8%a7%d9%84-%d9%88%d8%a3%d8%b9%d9%85%d8%a7%d9%84/%d8%a7%d9%84%d8%aa%d8%b7%d9%88%d8%b1-%d8%a7%d9%84%d8%aa%d8%a7%d8%b1%d9%8a%d8%ae%d9%8a-%d9%84%d9%84%d9%85%d9%88%d8%a7%d8%b1%d8%af-%d8%a7%d9%84%d8%a8%d8%b4%d8%b1%d9%8a%d8%a9-%d9%88%d8%a3%d9%87%d9%85)

[%d8%a7%d9%84%d8%a8%d8%b4%d8%b1%d9%8a%d8%a9-](https://e3arabi.com/%d9%85%d8%a7%d9%84-%d9%88%d8%a3%d8%b9%d9%85%d8%a7%d9%84/%d8%a7%d9%84%d8%aa%d8%b7%d9%88%d8%b1-%d8%a7%d9%84%d8%aa%d8%a7%d8%b1%d9%8a%d8%ae%d9%8a-%d9%84%d9%84%d9%85%d9%88%d8%a7%d8%b1%d8%af-%d8%a7%d9%84%d8%a8%d8%b4%d8%b1%d9%8a%d8%a9-%d9%88%d8%a3%d9%87%d9%85)

[./%d9%88%d8%a3%d9%87%d9%85](https://e3arabi.com/%d9%85%d8%a7%d9%84-%d9%88%d8%a3%d8%b9%d9%85%d8%a7%d9%84/%d8%a7%d9%84%d8%aa%d8%b7%d9%88%d8%b1-%d8%a7%d9%84%d8%aa%d8%a7%d8%b1%d9%8a%d8%ae%d9%8a-%d9%84%d9%84%d9%85%d9%88%d8%a7%d8%b1%d8%af-%d8%a7%d9%84%d8%a8%d8%b4%d8%b1%d9%8a%d8%a9-%d9%88%d8%a3%d9%87%d9%85)

(4) النظرية في البحث العلمي (مفهومها، أنواعها، وأهميتها) |

المؤسسة العربية

<https://blog.ajsrp.com/%D8%A7%D9%84%D9%86%D8%B8%D8%B1%D9%8A%D8%A9-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%AD%D8%AB-./%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%84%D9%85%D9%8A>
(5) تعريف النظرية واهميتها في البحث العلمي | المؤسسة العربية للعلوم ونشر

<https://blog.ajsrp.com/%d8%aa%d8%b9%d8%b1%d9%8a%d9%81-%d8%a7%d9%84%d9%86%d8%b8%d8%b1%d9%8a%d8%a9-%d9%88%d8%a7%d9%87%d9%85%d9%8a%d8%aa%d9%87%d8%a7>

(6) e3arabi - إي عربي - الموارد البشرية في النظريات المعاصرة.
<https://e3arabi.com/%D9%85%D8%A7%D9%84-%D9%88%D8%A3%D8%B9%D9%85%D8%A7%D9%84/%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%A7%D8%B1%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B4%D8%B1%D9%8A%D8%A9-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D9%86%D8%B8%D8%B1%D9%8A%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B9%D8%A7%D8%B5%D8%B1%./D8%A9>

(7) تطوير الموارد البشرية - ويكيبيديا. <https://bing.com/search?q=%d8%aa%d8%b7%d9%88%d8%b1+%d8%a7%d9%84%d9%8>

5%D9%88%D8%A7%D8%B1%D8%af+%D8%A7%D9%84%D8%A8
.%D8%B4%D8%B1%D9%8a%D8%A9

(8) تطوير الموارد البشرية - ويكيبيديا.

https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%AA%D8%B7%D9%88%D9%8A%D8%B1_%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%A7%D8%B1%D8%AF_%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B4%D8%B1%D9%8A%D8%A9

(9) ما هي الموارد البشرية - موضوع.

https://mawdoo3.com/%D9%85%D8%A7_%D9%87%D9%8A_%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%A7%D8%B1%D8%AF_%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B4%D8%B1%D9%8A%D8%A9

(10) النظريات و المفاهيم فى ادارة الموارد البشرية.

<https://hrdiscussion.com/hr48603.html>

(11) دور النظريات في تطوير إدارة الموارد البشرية وتعزيز الأداء

التنظيمي 1 (https://i-tcis.com/performance-theories/) ما

هو الابتكار التكنولوجي؟ التعريف والأمثلة والإدارة الإستراتيجية.

<https://ideascale.com/ar/%d8%a7%d9%84%d9%85%d8%af%d9%88%d9%86%d8%a9/%d9%85%d8%a7-%d9%87%d9%88-%d8%a7%d9%84%d8%a7%d8%a8%d8%aa%d9%83%d8%a7%d8%b1->

<https://ideascale.com/ar/%d8%a7%d9%84%d8%aa%d9%83%d9%86%d9%88%d9%84%d9%88%d8%ac%d9%8a>

(2) تأثير التكنولوجيات الرقمية | الأمم المتحدة.

<https://bing.com/search?>

q=%d8%a3%d8%ab%d8%b1+%d8%a7%d9%84%d8%a7%d8%a8
%d8%aa%d9%83%d8%a7%d8%b1+%d8%a7%d9%84%d8%aa%
.d9%83%d9%86%d9%88%d9%84%d9%88%d8%ac%d9%8a

(3) الابتكار التكنولوجي وأهميته في تحقيق التنمية الاجتماعية
والاقتصادية

[https://technologyreview.ae/%D8%A3%D9%87%D9%85%D9%](https://technologyreview.ae/%D8%A3%D9%87%D9%85%D9%8A%D8%A9-)
[8A%D8%A9-](https://technologyreview.ae/%D8%A3%D9%87%D9%85%D9%8A%D8%A9-)

[%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%A8%D8%AA%D9%83%D8%A7](https://technologyreview.ae/%D8%A3%D9%87%D9%85%D9%8A%D8%A9-)
[%D8%B1-](https://technologyreview.ae/%D8%A3%D9%87%D9%85%D9%8A%D8%A9-)

[%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%83%D9%86%D9%88%D9%84](https://technologyreview.ae/%D8%A3%D9%87%D9%85%D9%8A%D8%A9-)
[%D9%88%D8%AC%D9%8A-](https://technologyreview.ae/%D8%A3%D9%87%D9%85%D9%8A%D8%A9-)

[/%D9%84%D9%84%D8%AA%D9%86%D9%85%D9%8A%D8%A9](https://technologyreview.ae/%D8%A3%D9%87%D9%85%D9%8A%D8%A9-)

(4) تأثير التكنولوجيات الرقمية | الأمم المتحدة.

[.https://www.un.org/ar/un75/impact-digital-technologies](https://www.un.org/ar/un75/impact-digital-technologies)

(5) أثر الابتكار على الفرد والمجتمع - موضوع.

https://mawdoo3.com/%D8%A3%D8%AB%D8%B1_%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%A8%D8%AA%D9%83%D8%A7%D8%B1_%D8%B9%D9%84%D9%89_%D8%A7%D9%84%D9%81%D8%B1%D8%AF_%D9%88%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AC%D8%AA%D9%85%D8%B9

مع أطيّب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

It`s Never Too Late to START. Just Begin!

Best of Luck Dr. Mona Moustafa Elashry

الفصل الثالث الدراسات المنهجية

فصل الملاحق

يسرنا دعوتكم للمشاركة في هذا الاستبيان الذي يهدف إلى دراسة تأثير الابتكار التكنولوجي على إدارة الموارد البشرية. يهدف هذا الاستبيان إلى جمع البيانات حول كيفية تأثير عمليات إدارة الموارد البشرية بدمج التقنيات الحديثة والابتكارات الرقمية. سنركز على تحليل تأثير التكنولوجيا على التوظيف، التدريب، تقييم الأداء، وتحسين الكفاءة داخل المؤسسات. آراؤكم وتجاربكم ستساهم بشكل كبير في تقديم رؤى جديدة وتطوير استراتيجيات فعالة لتعزيز إدارة الموارد البشرية في ظل التقدم التكنولوجي المستمر. شكراً لمساهمتكم القيمة.

المحور الأول:المعلومات العامة

1-الجنس:

ذكر= أنثى

2-العمر :

25سنة أو اقل 30-26 35-31

36-40 أو أكثر

3- المستوى العلمي:

أقل من مستوى الثانوي

مستوى الثانوي

مستوى جامعي

4- عدد سنوات الخبرة:

من سنة إلى 5 سنوات من 5 إلى 10 أكثر من

المتغير الموارد البشرية	أبعاد التغيير	عدد البيانات	المصدر
	بعد الأداء السياقي	5	
	بعد ادارة المهام	4	
	بعد الأداء التكيفي	3	
المتغير التغيير التكنولوجي	أبعاد التغيير	عدد البيانات	المصدر
	منتج مطور	6	
	منتج محسن	6	

رقم العبارة	العبارة	غير موافق إطلاق	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
استراتيجيات استقطاب واختيار الموارد البشرية						
27	يتم تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية بشكل دائم قبل البدء في إجراءات الاستقطاب					
28	يتم تعيين الأفراد في الوظائف الشاغرة وفق معايير وقواعد ثابتة من أهمها الخبرة والكفاءة					
29	هناك توافق بين خطط التوظيف وأهداف المؤسسة المستقبلية (الاحتياجات والتوظيف وفق أهداف المؤسسة)					
30	تأخذ المؤسسة التكاليف بعين الاعتبار عند وضع خطط الاستقطاب والاختيار (تسعى لتخفيض تكاليف التوظيف)					
31	تقوم المؤسسة بتقييم سياسات التوظيف من أجل تحسينها مستقبلاً (طرق الاستقطاب والاختيار)					
إستراتيجية تدريب وتطوير الموارد البشرية						
32	لدى المؤسسة خطة إستراتيجية تتعلق بإدارة برنامج ومحتوى التدريب					
33	لدى المؤسسة القدرة على تحديد الاحتياجات التدريبية بدقة وفق مناهج علمية					
34	خطة التدريب الموضوعية تتوافق مع الأهداف المستقبلية للمؤسسة					
35	وضع برامج التدريب والتعليم المستمر من أجل التحول إلى منظمة متعلمة					
36	تقوم المؤسسة بتقييم السياسات التدريبية من أجل ضمان فعالية التدريب					
إستراتيجية التعويضات والمكافآت						
37	تعتمد المؤسسة على نظام حوافز مرنة					
38	يساهم نظام الحوافز والأجور في المؤسسة على تحفيز الأفراد ودفعهم لبذل جهد أكبر					
39	تعتمد المؤسسة على وضع نظام حوافز يتكيف مع متغيرات البيئة الخارجية (المنافسين وتغيرات السوق)					
40	تعتمد المؤسسة على نظام حوافز متنوع (حوافز مادية ومعنوية)					

الفصل الرابع التحليل الاحصائي

التمهيد:

يسرنا دعوتكم للمشاركة في هذا الاستبيان الذي يهدف إلى دراسة تأثير الابتكار التكنولوجي على إدارة الموارد البشرية. يهدف هذا الاستبيان إلى جمع البيانات حول كيفية تأثير عمليات إدارة الموارد البشرية بدمج التقنيات الحديثة والابتكارات الرقمية. سنركز على تحليل تأثير التكنولوجيا على التوظيف، التدريب، تقييم الأداء، وتحسين الكفاءة داخل المؤسسات. آراؤكم وتجاربكم ستساهم بشكل كبير في تقديم رؤى جديدة وتطوير استراتيجيات فعالة لتعزيز إدارة الموارد البشرية في ظل التقدم التكنولوجي المستمر. شكرًا لمساهمتكم القيمة

خصائص عينة الدراسة.

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقا إلى الجنس_العمر_عدد السنوات الخبرة _المؤهل التعليمي.

خصائص عينة الدراسة تعتبر من العناصر الأساسية التي تسهم في دقة وموثوقية النتائج التي يتم الحصول عليها. تشمل هذه الخصائص عادةً مجموعة من العوامل الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية وغيرها. سأقوم بتوضيح بعض الخصائص الأساسية التي يمكن أن تكون جزءًا من عينة الدراسة الخاصة ببحثك حول "أثر الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية":

1. **العمر**: يمكن تقسيم العينة حسب الفئات العمرية مثل:

- 20_25 سنة

- 25_30 سنة

- 30-40 سنة

- أكثر من 40 سنة

2. **الجنس**:

- ذكور

- إناث

3. **المستوى التعليمي**:

- الثانوية العامة

- دبلوم

- بكالوريوس

- دراسات عليا (ماجستير، دكتوراه)

4. **الخبرة العملية**:

- أقل من 5 سنوات

- 5-10 سنوات

- 10-15 سنة

- أكثر من 15

الجدول، الرسومات، والفقرات التالية توضح تصنيف العينة محل الدراسة كمايلي:

الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	27	20.0	87.1	87.1
	انثى	4	3.0	12.9	100.0
	Total	31	23.0	100.0	
Missing	System	104	77.0		
Total		135	100.0		

العمر

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 من	21	15.6	67.7	67.7
	25-30 من	5	3.7	16.1	83.9
	30-40 من	5	3.7	16.1	100.0
	Total	31	23.0	100.0	
Missing	System	104	77.0		
Total		135	100.0		

سنوات

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5	17	12.6	54.8	54.8
	5-10	6	4.4	19.4	74.2
	10-15	5	3.7	16.1	90.3
	20 وأكثر	3	2.2	9.7	100.0
	Total	31	23.0	100.0	
Missing	System	104	77.0		
Total		135	100.0		

المواهل

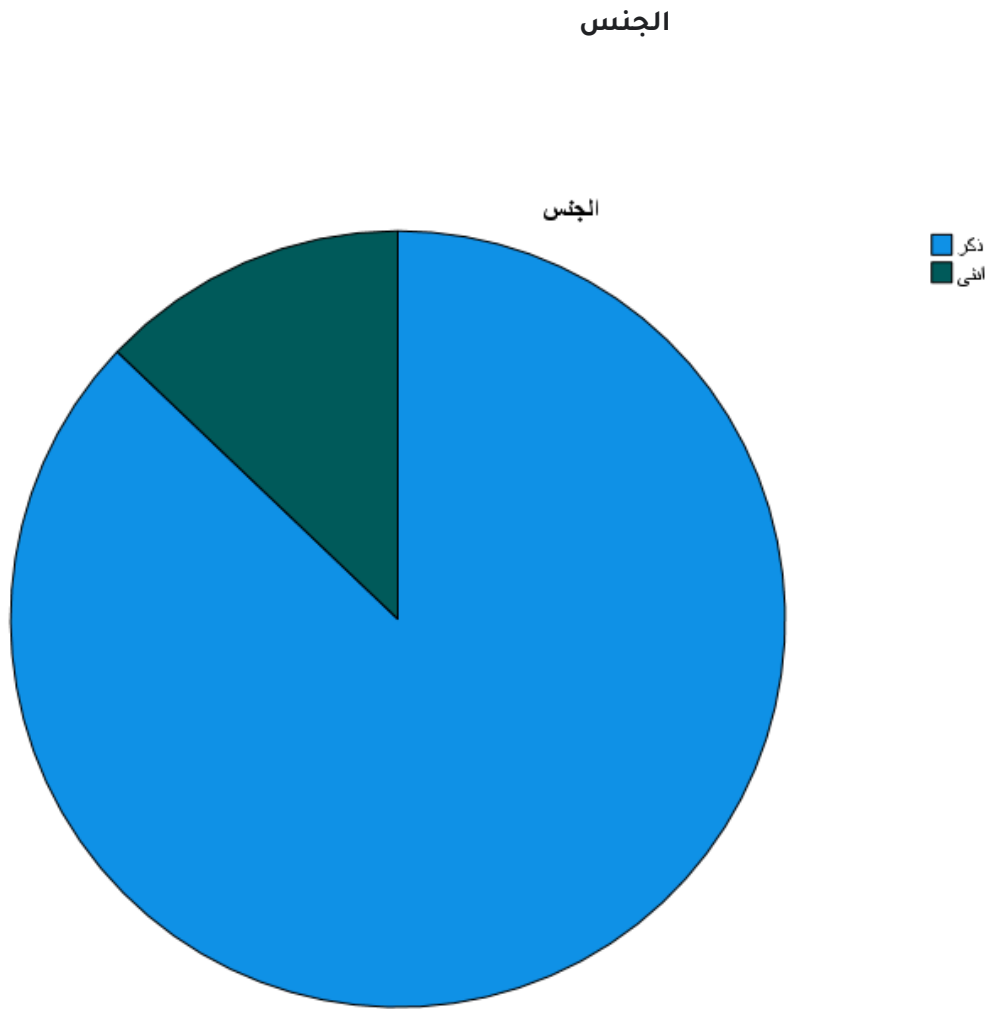
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	دبلوم	10	7.4	32.3	32.3
	بكالوريوس	11	8.1	35.5	67.7
	ماسٲر	7	5.2	22.6	90.3
	دكتوراه	3	2.2	9.7	100.0
	Total	31	23.0	100.0	
Missing	System	104	77.0		
Total		135	100.0		

الجدول الخامس :توصيف عينة البحث

المصادر: من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الاحصائية للدراسة الميدانية

بيانات الجدول رقم (5) تم استخلاص النتائج التالية:

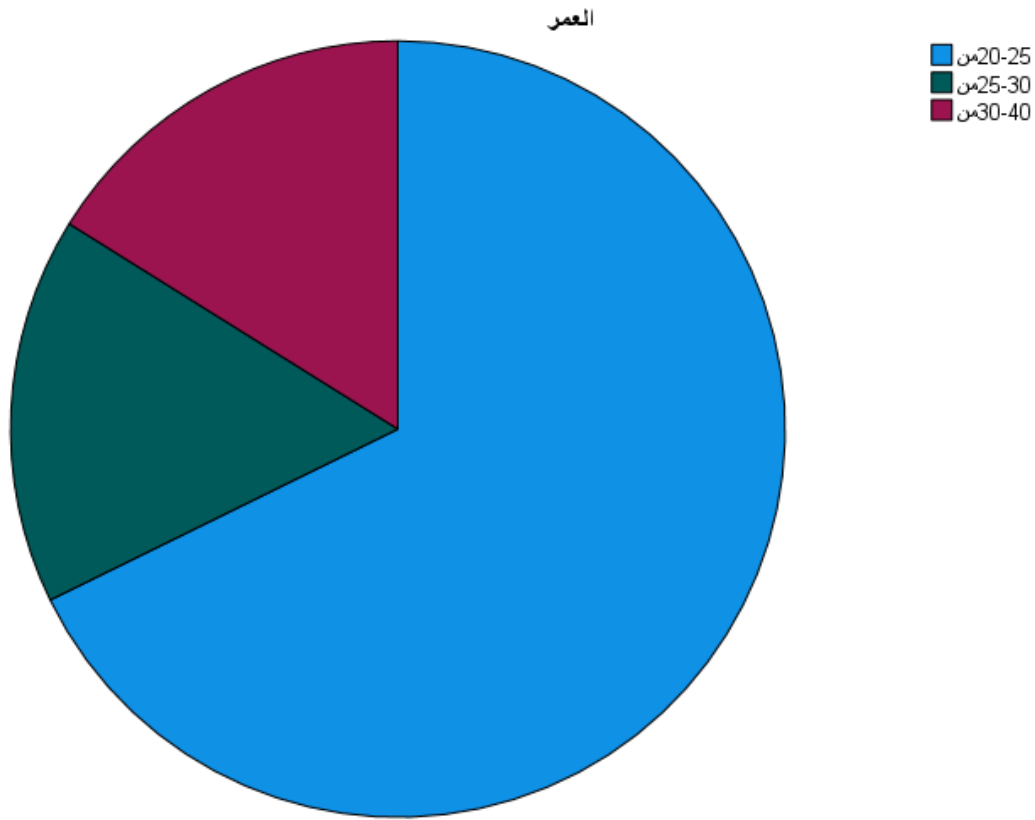
- بالنسبة للتوزيع حسب الجنس، يتضح أن نسبة الذكور تبلغ 87.1% في الفئة العمرية 40 سنة فأكثر، بينما تبلغ نسبة الإناث 12.9% في الفئة العمرية أقل من 30 سنة. أما بالنسبة للفئة العمرية بين 40 و 50 سنة، فإن النسبة متوازنة بين الذكور والإناث



الشكل 4. تصنيف العينة وفقا للجنس

أما بالنسبة للتوزيع حسب العمر، فإنه يمكن ملاحظة أن 41% من العينة تتراوح أعمارهم بين 30 و 40 سنة. من بين هؤلاء، 65.6% هم دون سن الـ 30. بالنسبة للفئة العمرية بين 18 و 30 سنة، فإن 15.7% منهم تتراوح أعمارهم بين 30 و 39 سنة. أما الفئة العمرية بين 40 و 49 سنة، فإن النسبة تبلغ 8.6%. في الفئة العمرية فوق 49 سنة، فإن 7.1% من العينة تكون في هذه الفئة.

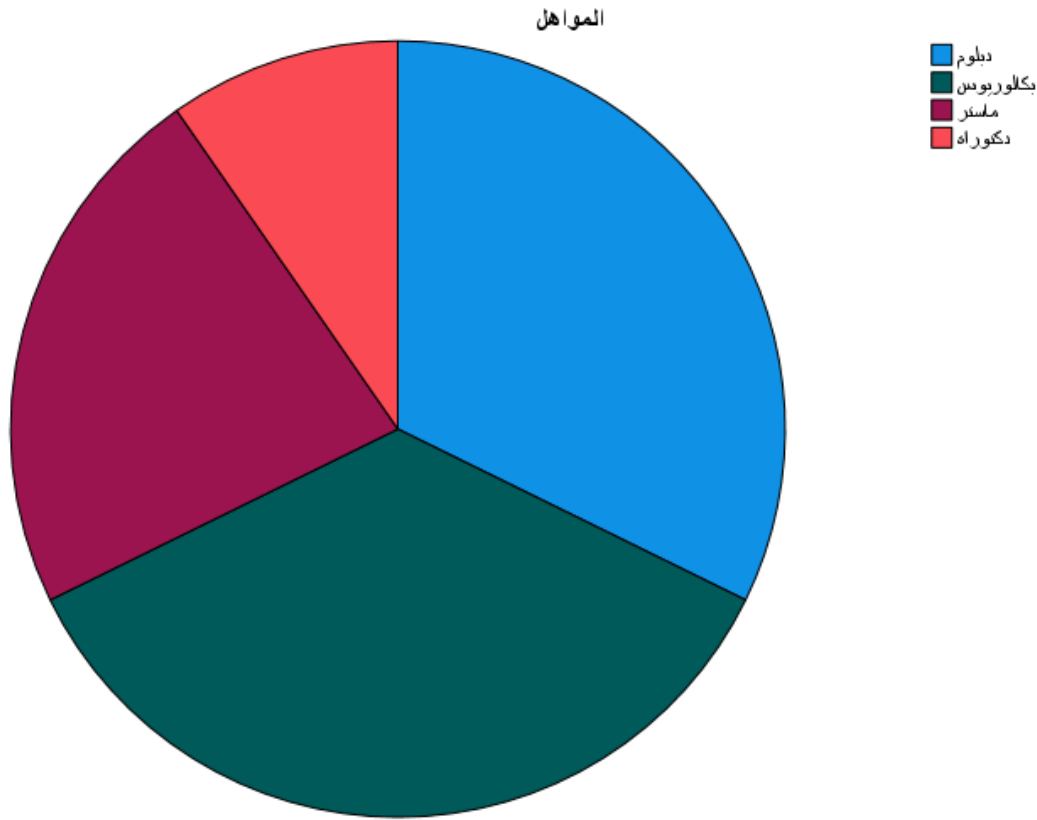
العمر



الشكل ال5 تصنيف العينة وفقا للعمر

من بيانات الجدول رقم (5) تم استخلاص النتائج التالية:

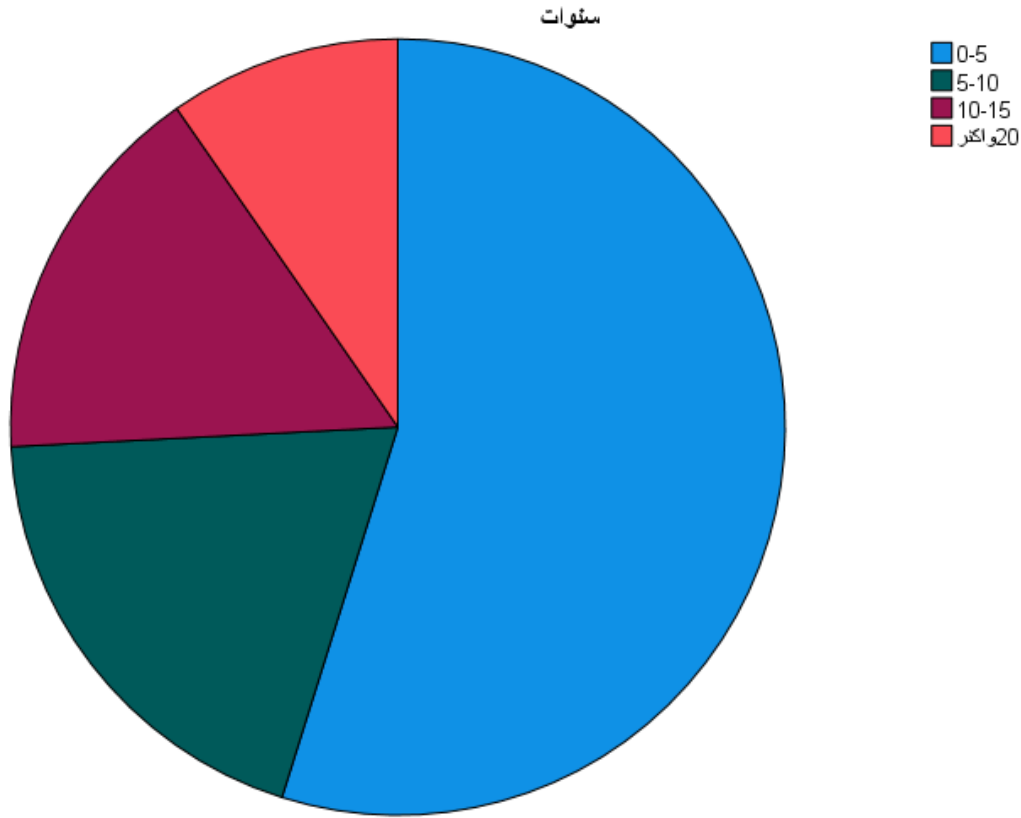
- بالنسبة للتوزيع حسب المؤهل العلمي، يتضح أن 10 أفراد من العينة يحملون شهادة الدبلوم ، ويشكلون 9.4 % من إجمالي العينة. بالإضافة إلى ذلك، هناك 1.4 % من العينة حاصلون على شهادات الدبلوم. بالنسبة للدرجة الجامعية، تمثل النسبة 34.6 % بواقع 11 فردًا من العينة. أما الحاصلون على شهادات الدراسات العليا، فقد بلغ عددهم 3 فردًا، وهو ما يمثل 9.0 % من إجمالي العينة.



الشكل رقم 6 تصنيف العينة وفقاً للمؤهل العلمي

- بالنسبة للتوزيع حسب عدد سنوات الخبرة، يتبين أن 44 فرداً من العينة لديهم أقل من 5 سنوات خبرة، مما يمثل 62.9% من إجمالي العينة. هناك 10 أفراد تتراوح سنوات خبرتهم بين 5 و10 سنوات، ويمثلون 14.3%. أما الأفراد الذين تتراوح سنوات خبرتهم بين 10 و15 سنة، فقد بلغ عددهم 5 أفراد بنسبة 7.1%. في حين أن الأفراد الذين لديهم خبرة تتجاوز 15 سنة، فإن عددهم يصل إلى 11 فرداً، بنسبة 15.7%.

يظهر تصنيف العينة وفقاً للمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة في الشكلين 6 و7 على التوالي.



قياس الصدق والثبات لأدوات البحث

لتحقيق الصدق والثبات لأدوات البحث، تم استخدام اختبارات تحليل الإحصائيات للتأكد من صحة وقوة الأدوات المستخدمة في جمع البيانات. تم قياس الصدق التحقيقي باستخدام متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted - AVE). كما تم قياس الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) والثبات المركب (Composite Reliability)، بالإضافة إلى تحليل معامل هولم (ho).

تم تنفيذ هذه التحليلات باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية (Structural Equation Modeling - SEM) باستخدام الإصدار 28 من برنامج SPSS. تظهر النتائج في الفقرات التالية:

4.3.1 صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

- لتحقيق الصدق التحقيقي، تم حساب متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted - AVE) لكل متغير من المتغيرات.

- الصدق التحقيقي: يعني هذا المؤشر مدى قدرة أداة القياس على قياس المفهوم المستهدف بدقة. ووفقاً لـ (Kaiser (1974، يكون الحد الأدنى المقبول لمتوسط التباين المستخرج هو 0.5.

- الصدق التقاربي (Convergent Validity): هذا المؤشر يقيس مدى توافق الأداة مع مقاييس أخرى تقيس نفس المفهوم. تم استخدام متوسط التباين المستخرج (AVE) حيث يكون الحد الأدنى المقبول هو 0.5 وفقاً لـ (Hair et al. (2006.

- تم تقييم الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) والثبات المركب (Composite Reliability)، حيث تشير القيم العالية لهذين المؤشرين إلى ثبات أدوات القياس.

تمت هذه التحليلات باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) ببرنامج SPSS الإصدار 28. وقد أظهرت النتائج مصداقية وثبات الأداة المستخدمة في هذه الدراسة

